

ESTRATÈGIES, EINES I RECURSOS D'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL

Erika López-Dávila

2018

ÍNDIX

ESTRATÈGIES, EINES I RECURSOS PER A L'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL	2
1. ESTRATÈGIES GLOBALS D'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL	2
1.2. Els mètodes holístics	3
2. ALTRES ESTRATÈGIES D'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL	3
2.1. La Indagació narrativa.....	3
2.2 El Balanç de Competències	6
3. LES TÈCNiques I ELS INSTRUMENTS PER A L'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL.....	9
3.1. El portafolis	9
3.2. El Mapa mental	10
3.3. El Diagrama d'arbre	11
3.4. El Balanç decisióal	11
3.5. La Història de vida	12
3.6. Guia per analitzar el positiu i negatiu de la experiència professional..	18
3.7 Targetes vocacionals	18
3.8 Reixeta de constructes personals o reixeta vocacional	20
3.9 El mapa d'autoavaluació de les competències	22
BIBLIOGRAFIA.....	25

ESTRATÈGIES, EINES I RECURSOS PER A L'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL

Per realitzar una bona orientació professional cal tenir a l'abast estratègies, eines i recursos que ens permetin ajudar a les persones orientades a prendre decisions sobre el seu futur professional (envers la formació o envers l'ocupació).

Per tant, es fa necessari apostar per estratègies, eines i recursos que ens ajuden en la tasca orientadora i que tots ells vagin encaminats a motivar a les persones a una participació activa, autònoma i contínua que promogui, com diu Sánchez (2013), (a) l'autoconstrucció i la gestió professional, (b) la participació activa en el mercat de treball, i (c) la integració efectiva en la societat.

1. ESTRATÈGIES GLOBALES D'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL

Una estratègia és un procés regulable amb un conjunt de regles que assegurin una decisió òptima en cada moment (RAE, 2017). En el cas de l'orientació professional, dues poden ser considerades les estratègies globals més significatives: la participació activa i els mètodes holístics.

1.1 La participació activa

La participació activa és un procés que permet integrar a totes les persones en la presa de decisions d'un esdeveniment concret. Pel que fa a l'orientació professional, es tracta de fer partícip a les persones en la presa de decisions relacionades amb la seva formació, la seva ocupació, el seu objectiu de carrera, etc. Per tant, tota participació activa ha d'involucrar a la persona en cada etapa del procés d'orientació.

Aneas (2010) esmenta dos aspectes importants per a l'establiment de la participació activa:

- Posar l'èmfasi en el reconeixement i la valorització de la persona com a punt de partida. Cal transmetre a la persona que les seves necessitats són importants per al professional de l'orientació, i
- Enfocar la participació des de la imaginació i la creativitat utilitzant mètodes dinàmics d'orientació professional.

A més a més, aquesta autora assenyala que l'orientació professional basada en la participació activa promou un flux natural entre el treball i les qüestions personals (motivacions, competències, suport de persones importants...).

1.2. Els mètodes holístics

El terme holístic bé d'holisme, doctrina epistemològica que propugna la concepció de cada realitat com un tot distint de la suma de les parts que el componen (RAE, 2017). Aquesta doctrina suposa que totes les propietats d'un sistema no poden estar determinades o explicades com la suma dels seus components. És a dir, que el sistema complet es comporta de manera diferent a la suma de les seves parts.

Des d'aquesta mirada, els mètodes holístics consideren la complexitat de la persona. Per això, quan s'orienta professionalment s'ha de tenir en compte (Aneas, 2010): (a) que la vida laboral està connectada al context personal (família, comunitat...), i (b) que els problemes professionals i personals tenen un impacte a diversos nivells en la vida de la persona.

L'orientació professional basada en models holístics ha de permetre identificar temes que ens ajudin a comprendre a les persones orientades.

2. ALTRES ESTRATÈGIES D'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL

2.1. La Indagació narrativa

La indagació narrativa és una de les formes de construir la realitat en la mesura que expressa, representa i ordena l'experiència dinàmica de l'acció humana (Mateos i Núñez, 2011). Aquesta estratègia ajuda a les persones a atorgar un significat a la conducta professional i a la presa de decisions a partir de les seves visions de la realitat.

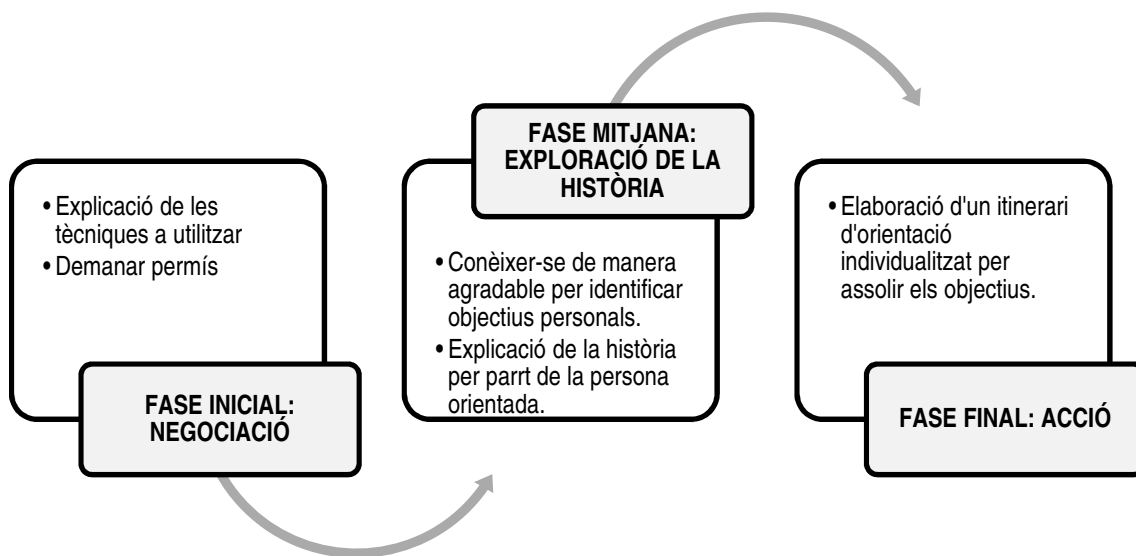
En l'àmbit de l'orientació professional un dels enfocaments que fonamenta la indagació narrativa és el de disseny de vida de Savickas (2012). La indagació narrativa sota aquest enfocament estructura l'orientació professional en una seqüència que permet (a) construir l'objectiu professional a través de petites històries o relats, (b) deconstruir aquestes històries i reconstruir-les en una narrativa d'identitat o retrat de vida, i (c) coconstruir (amb el/la professional de l'orientació) les intencions que condueixen la història de la professió al següent episodi d'acció.

A mesura que la persona parla de la seva història, es fa a si mateixa, i aquesta autoconstrucció és un projecte de vida. Les històries constitueixen un element crític, perquè a més a més de construir un jo, les històries proporcionen els mitjans eficaços a través dels quals la persona també constitueix una carrera subjectiva, és a dir, una història sobre la seva vida laboral (Savickas, 2012, pàg. 13).

No hi ha un manual de com animar a les persones a explicar la seva pròpia història, però sí suggeriments pràctics que poden ajudar als professionals de l'orientació. Egan (2002 citat per Aneas, 2010) ofereix una manera senzilla de

promoure la indagació narrativa a partir de tres fases: fase inicial, fase mitjana i fase final.

Figura 1: Fases de la indagació narrativa



Font: Elaboració pròpia en base a Egan (2002 citat per Aneas, 2010)

Fase inicial: negociació del contracte

En aquesta fase cal:

- Explicar les tècniques a utilitzar i demanar el permís de la persona orientada.
- Tenir cura del llenguatge, raó per la qual se suggereix abordar els següents tòpics:

Qüestionar-se: com puc ser útil?, en comptes de: com puc ajudar-te?

Preguntar: digues-me per què és important això ara?

Explicar: el format, el nombre de reunions, la presa de notes, etc.

Acordar: aspectes de la confidencialitat, la forma de procedir.

Identificar: els temes i les qüestions connexes.

Fase mitjana: exploració de la història

La indagació narrativa en aquesta fase permet crear un espai on es dóna a la persona orientada l'oportunitat de "jugar" superant les expectatives del que una entrevista ha de ser.

Les temàtiques, que poden ajudar a la persona orientada a explicar la seva història i a l'orientador/a a què el conegui de manera agradable, estan relacionades amb:

- El/la model que tenia quan la persona orientada era més jove (pot ser real o un personatge de ficció).
- Les revistes i els programes de televisió favorits.
- Els llibres o les pel·lícules favorites.
- Els passatemps i els interessos de temps lliure (què t'agrada fer en el teu temps lliure?).
- El refrany o el lema favorit (sol ser el que descriu millor l'enfocament de vida de la persona).
- Les assignatures favorites i les que no ho eren tant a l'escola.

Les històries contades ajuden a proposar hipòtesis davant d'un problema i a visualitzar les possibles solucions.

Les preguntes que ajuden a crear històries s'han de centrar en:

- La identificació de la història significativa. Si la persona "s'encalla" pot impulsar la narració a través de preguntes, com ara: i quan estaves en primer grau...?, què va passar quan "vas passar" a la secundària...?. En aquest punt també cal aclarir que la història no està sent jutjada, per tal d'evitar que la persona pensi que ha d'explicar una història per impressionar als oients.
- Resumir l'essencial d'una història, convertint-la en titular d'un diari. Esbrinar el nucli de la història.
- Atendre al llenguatge. Recollint les paraules literals de la persona, ja que aquestes mostren el seu significat i potencial.
- Relacionar les històries amb el problema que presenta a l'inici de la conversa, amb la futura formació o les fites professionals o de treball.

- Treballar en la interpretació conjunta dels interessos de vida i de treball, (reeditar la història, tenint en compte que la persona és la protagonista principal).

Fase final: acords per passar a l'acció

Després d'haver identificat conjuntament (el/la orientador/a i persona orientada) els objectius a partir dels interessos, de les necessitats i de les potencialitats de la persona, s'ha d'acordar allò que s'ha de fer com un itinerari d'orientació a partir de:

- La identificació del potencial d'acció, és a dir, d'allò que es pugui dur a terme.
- L'avaluació del potencial d'acció, valorant la real execució d'allò que s'ha identificat com a potencial.
- L'aclariment dels passos a seguir.
- La comprovació dels passos a seguir, al llarg de les tutories. A través de preguntes com ara: què hem aconseguit avui?, fins on hem avançat?, etc.

2.2 El Balanç de Competències

El terme Balanç de Competències va néixer en l'àmbit francòfon vinculat a la noció de projecte professional en els anys 80'. Tot Balanç de Competències és un procés reflexiu continuat que "permet a la persona elaborar un projecte professional a curt, mitjà i llarg termini, a partir de l'anàlisi de la seva experiència, de la seva història, de les seves competències i del seu potencial, tenint en compte les seves preferències, els seus valors de referència i les eleccions fetes en el curs de la vida" (Yatchinovsky i Michard, 1994, pàg. 28).

El Balanç de Competències ajuda a la persona a prendre consciència del conjunt de les seves adquisicions fruit de la seva formació inicial, continua i de la vida professional que fonamenti els seus projectes de carrera sobre una sòlida avaluació. Suposa, a més a més, una aproximació global de la persona a les seves identitats, al seu autoconcepte, als seus valors, etc., amb l'objectiu de cercar solucions i prendre decisions davant situacions problemàtiques (Sánchez i altres, 2017).

2.2.1 Fases del Balanç de Competències

El balanç de competències integra tres processos: identificar, transferir i experimentar. Aquests processos estan relacionats amb tres fases (Serreri, 2007; Sánchez, 2013):

Primera fase: diagnòstica o d'acollida.

En aquesta fase d'anàlisi rigorós de les necessitats de la persona i de informació sobre el propi procés del balanç es poden identificar: la imatge sociolaboral,

el mapa de característiques personals, els punts forts i febles, contrastar la pròpia imatge o les competències personals (bàsiques, transversals i tècniques) amb un altre.

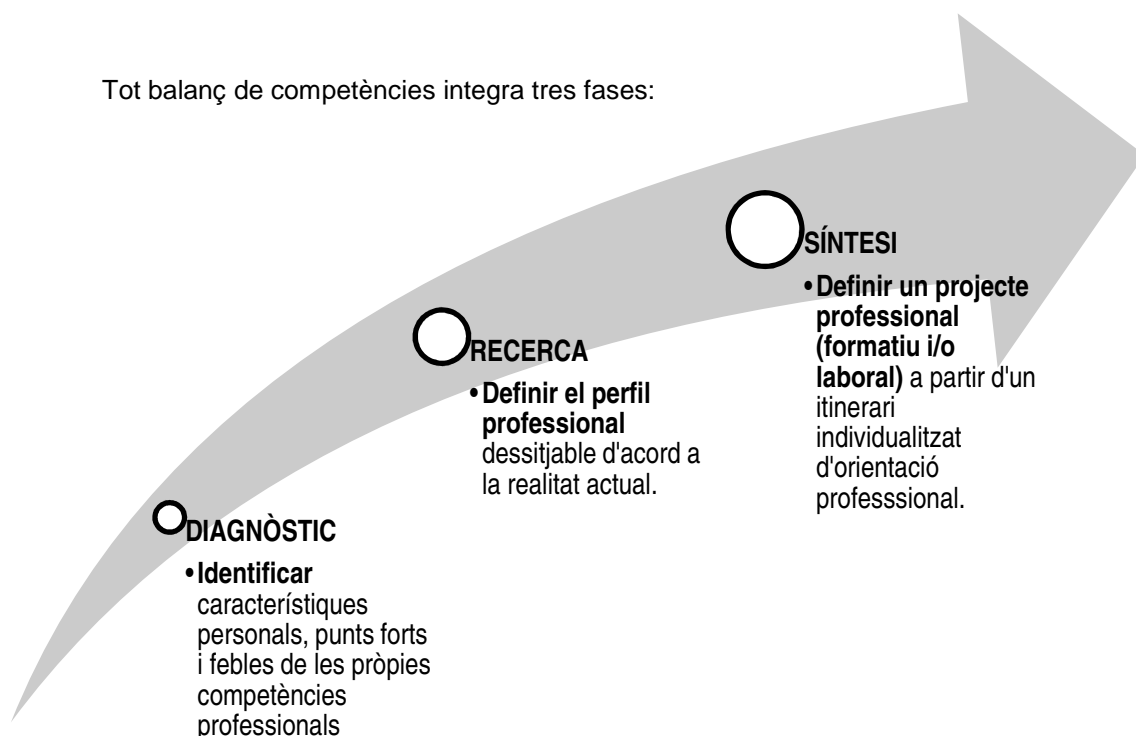
Segona fase: recerca.

En aquesta fase d'aprofundiment i anàlisi s'identifiquen i reconstrueixen els coneixements, les habilitats i els recursos psicosocials i es valoren els coneixements, els recursos i les competències professionals. Per tant, es pot definir el perfil professional desitjable a través de la recuperació de recursos, d'experiències reeixides, del contrast de competències, de l'anàlisi de requeriments de les ofertes de treball, de la definició del perfil professional o del suport extern. Cal que la persona es reflecteixi o dibuixi com és i que manifesti com li agradaria ser.

Tercera fase: síntesi.

En aquesta fase es reelabora el conjunt d'elements informatius de les dues fases anteriors. El projecte professional (el portafolis de competències, un document síntesi en format de dossier...) ha de ser l'evidència de que s'ha planificat un itinerari professional personalitzat que es començarà a dur a terme. A partir d'aquesta fase la persona comença a experimentar: a través de tècniques de recerca d'informació, de tècniques d'autovaloració i autoreflexió i de la utilització de xarxes de recursos a partir d'un projecte professional (Entitats Catalanes d'acció social, 2010).

Figura 2: Fases del Balanç de Competències



Font: Elaboració pròpia en base a Serreri (2007) i Sánchez i altres (2017)

El Balanç de Competència es concep, per tant, com una estratègia que ajuda a les persones a adquirir consciència del seu bagatge d'experiències i de competències acumulades al llarg de la seva vida, amb la finalitat de projectar-lo envers el futur. L'anàlisi comparativa entre el perfil professional de la persona i els requeriments d'un lloc de treball o d'una carrera professional és altra avantatge a destacar (Sánchez, 2013).

2.2.2. Característiques d'un Balanç de Competències

El Balanç de competències es caracteritza per (Lopes i Silva, 2002 citat per Rodríguez, 2006):

Taula 1: Caracterització d'un Balanç de Competències

EL BALANÇ DE COMPETÈNCIES ÉS...	EL BALANÇ DE COMPETÈNCIES NO ÉS...
Un procés actiu, personalitzat i complex.	Un conjunt d'avaluacions i de tests.
Un procés d'ajuda que incita a la reflexió i a l'exploració.	Una conversació sobre la història de vida de les persones.
Un procés adaptat a cada persona.	Un protocol institucionalitzat i aplicable de la mateixa manera a qualsevol persona
Un procés que condueix al reconeixement de les competències adquirides al llarg de la vida.	Un llistat de les competències d'una persona.

Font: Elaboració pròpia en base a Lopes i Silva (2002 citat per Rodríguez, 2006)

Un balanç de competències està centrat en la persona i té caràcter reflexiu, narratiu-biogràfic i multidimensional.

2.2.3 Avantatges i beneficis del Balanç de Competències

El Balanç de competències presenta els següents avantatges i beneficis (Clavier, 1993 citat per Sánchez i altres, 2017):

- Ajuda a la persona orientada a reflexionar sobre les seves vivències, les seves eleccions passades i els seus somnis futurs, aportant-li una visió sobre el que és possible. És a dir, posa a la persona davant una situació de confrontació de la seva realitat i li obliga, d'alguna manera, a afrontar-la.
- L'autoanàlisi permet posar distància pel que fa als esdeveniments passats, sobre els lligams o barreres internes, i, situa a la persona en una posició que li permet entreveure un futur possible, diferent del que ha conegut fins ara, que li faciliti emprendre noves perspectives.
- L'aprenentatge d'una nova activitat li permet comprendre el seu propi funcionament i li dóna eines per actuar davant d'un problema i davant de les relacions amb els altres.

- Els beneficis es constaten directament sobre la imatge de si mateix en el treball i la imatge o el valor que el treball té para si mateix.

3. LES TÈCNIQUES I ELS INSTRUMENTS PER A L'ORIENTACIÓ PROFESSIONAL

Hi ha diverses tècniques i instruments que poden ajudar-nos en cadascuna de les fases d'una orientació professional. A continuació s'esmenten i descriuen alguns d'aquests instruments: portafolis, balanç decisional, reixetes vocacionals, història de vida, mapa mental, arbre de conceptes, etc.

Taula 2: Les tècniques i els instruments que ajuden a l'orientació professional

ENTREVISTES INDIVIDUALS	DINÀMIQUES GRUPALS	XARXES I FITXES ESTRUCTURADES PER SISTEMATITZAR INFORMACIÓ	QÜESTIONARIS I EINES D'ANÀLISI I AVALUACIÓ DE COMPETÈNCIES
<ul style="list-style-type: none"> • D'acollida. • La història de vida. • El desenvolupament professional. • La síntesi i la valoració. 	<ul style="list-style-type: none"> • El taller grupal sobre l'anàlisi de competències. • El taller grupal de les competències i el projecte professional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les Bitàcoles personals. • Els Portafolis. 	<ul style="list-style-type: none"> • El Mapa de l'ocupació. • El Mapa d'avaluació de les competències.

Font: Elaboració pròpia en base a Echeverría et al. (2008), Sobrado i Cortés (2009); i Entitats Catalanes d'Acció Social (2010)

3.1. El portafolis

El portafolis és una estratègia dinàmica i versàtil que permet que la persona visqui un procés d'indagació rigorosa i sistemàtica del propi creixement personal i professional. És a dir, si la persona ha desenvolupat o no les habilitats i competències necessàries (a través de la recol·lecció i l'anàlisi d'informació d'experiències, de percepcions, de coneixements, de vivències, etc.) per tal de convertir-les en fonts d'aprenentatge, per tenir èxit en el món laboral i/o per accedir a un determinat programa educatiu, exigint com a condició prèvia la participació activa de la persona en el procés d'avaluació (Benítez et al., 2008; Padilla, 2013).

El portafolis també es pot considerar un dossier o carpeta en la qual es van recopilant documents diversos. El portafolis és de gran utilitat en els balanços de competències. Es considera, per això, com una estratègia diagnòstica que afavoreix la implicació de la persona (Sobrado i Cortés, 2009; Padilla, 2013).

En el portafolis la narrativa és l'element fonamental, ja que les persones tenen l'oportunitat de construir la seva pròpia història. El seu valor rau en la capacitat d'estimular l'experimentació i la reflexió, i és a partir de les evidències que el

componen quan s'identifiquen els aspectes claus per ajudar les persones. Aquesta estratègia, permet evidenciar com es van produint els processos d'ensenyament-aprenentatge, des del punt de vista de la persona com a protagonista.

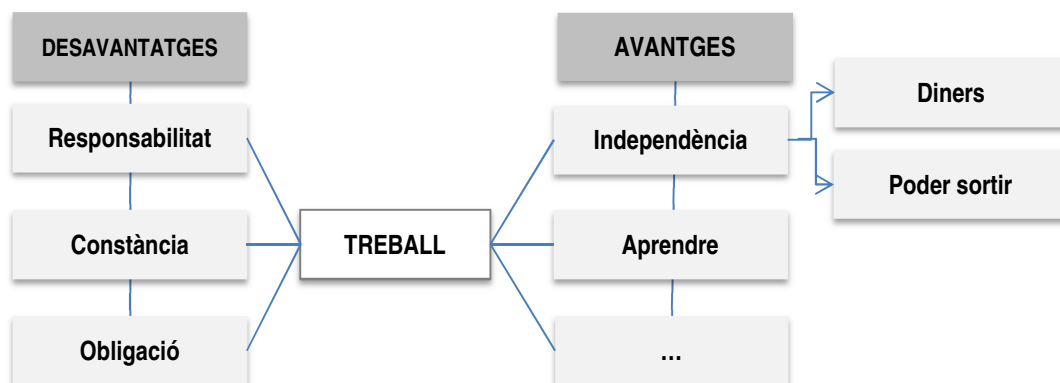
El portafolis es caracteritza per (Paulson et al, 1991 citat per Padilla, 2013):

- Ofereix l'oportunitat de dur a terme un seguiment directe dels propis progressos acadèmics i professionals. Per això, una vegada finalitzat, el portafolis permet reconstruir el procés d'autoavaluació que la persona ha seguit.
- Posa a la persona en situació de decidir què va a incloure o no en el seu dossier, aprenent així a valorar el seu propi treball.
- Expressa, de forma explícita o implícita, el propòsit que la persona segueix a l'elaborar el seu portafolis, així com les fites que s'ha fixat.
- Conté una gran varietat de proves documentals que demostrin les competències i habilitats adquirides (ús de recursos, treball en equip, adquisició i ús d'informació...).
- Inclou els resultats de l'aplicació de proves si aquests aporten un significat rellevant per a la persona i dins el context de la resta de la informació inclosa.
- Permet obtenir una visió temporal de la persona. És a dir, cada portafolis revela informació sobre el recorregut que ha seguit la persona durant el seu procés de desenvolupament professional i el seu progrés pel que fa a les fites que s'ha marcat.

3.2. El Mapa mental

És una tècnica que s'utilitza per ampliar i classificar el coneixement mitjançant l'ordenació per associació de els conceptes i les imatges. Exemple:

Figura 3: El Mapa mental sobre els avantatges i desavantatges de treballar.

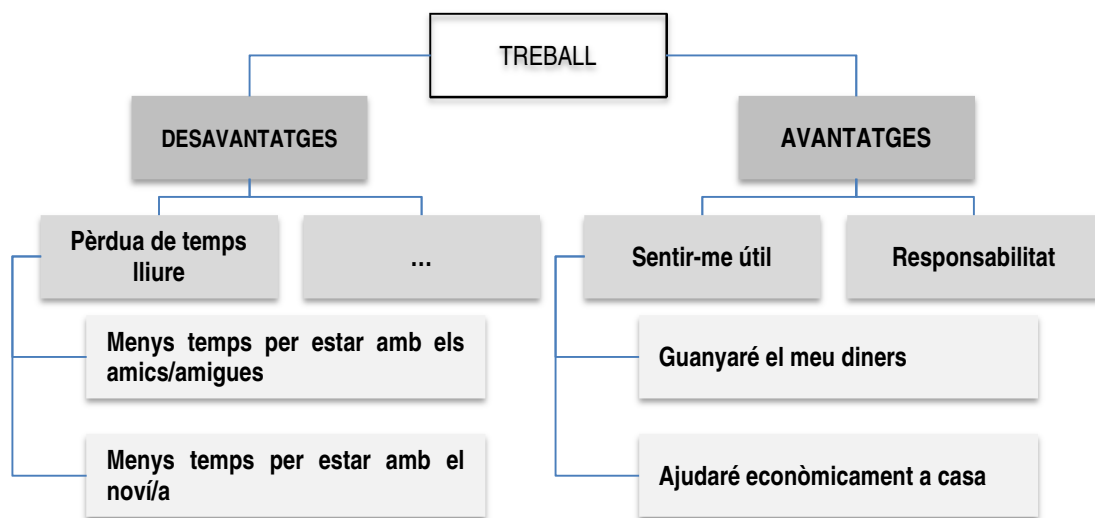


Font: Entitats Catalanes d'Acció Social (2010)

3.3. El Diagrama d'arbre

El diagrama d'arbre és la representació gràfica d'un procés en què entren en joc variables d'anàlisi per prendre decisions, solucionar, superar problemes, situacions, conflictes, qüestions, dubtes, etc. Les diferents alternatives es van estructurant en diferents nivells de concreció en sentit vertical descendent (de general a concret) i incorporant tantes opcions com es cregui convenient de línia horitzontal. Les diferents alternatives i actuacions associades es poden relacionar entre si.

Figura 3: Diagrama d'arbre sobre els avantatges i desavantatges de treballar



Font: Entitats Catalanes d'Acció Social (2010)

3.4. El Balanç decisonal

El Balanç decisonal és un instrument que ajuda a identificar aspectes favorables i inconvenients abans de prendre una decisió. També facilita l'organització d'informació des de diferents perspectives.

Exemple de balanç de decisió sobre Treballar/No treballar:

A continuació se't presenten dues opcions: treballar o no treballar. Pensa en els elements que et situaran a favor o en contra de treballar o no fer-ho.

Una cosa que et pot ajudar és preguntar-te:

- Què canviaria, en positiu o negatiu, si treballés?
- Què em aportaria ?, i si no ho fes?
- Milloraria la meua situació actual?, per què?
- Tinc motius per treballar?, m'interessa fer-ho?
- Per què vull treballar?, per què no vull treballar?

- Com pot influir en el meu futur treballar, o no?

Veu anotant les teves reflexions en els espais corresponents que estan a la taula (Taula 3)

Taula 3 : El Balanç decisonal

TREBALLAR		NO TREBALLAR	
A FAVOR (positiu, avantatges)	EN CONTRA (negatiu, inconvenients)	A FAVOR (positiu, avantatges)	EN CONTRA (negatiu, inconvenients)

Font: Entitats Catalanes d'Acció Social (2010)

3.5. La Història de vida



Per poder realitzar una bona anàlisi d'ocupabilitat s'ha d'identificar els factors d'incidència personals i estructurals que afecten la pròpia ocupabilitat, especialment a partir de contrastar el propi capital competencial amb els perfils de les ocupacions que ens interessen. Cal tenir sempre present que l'anàlisi permetrà confirmar els objectius laborals que donaran forma al projecte professional.

La història de vida és una tècnica que permet, a la persona que la realitza, reproduir la seva trajectòria formativa, laboral i d'activitats significatives en diversos àmbits. A través d'aquesta tècnica la persona pot analitzar els factors vinculats a ella mateixa i concretar la pròpia identitat a partir de l'autonarració dels esdeveniments rellevants al llarg del temps (passat, present i futur), a més a més, de recollir eines per a la construcció del seu projecte professional.

Per tant, la història de vida permet identificar característiques importants d'una persona, així com comprendre el lloc i la importància d'aquestes característiques en la seva història personal i en el seu projecte de vida (Sobrado i Cortés, 2009). Però a més a més, durant la construcció de la història de vida, la persona pren consciència d'aspectes de la seva vida dels que anteriorment no s'havia adonat. "És a dir, la persona descobreix nous nivells d'anàlisi de la realitat, afegint matisos a les seves experiències, abans ni tan sols albirats" (Pedilla, 2013, pág. 243).

Com a tècnica per al diagnòstic en orientació professional es poden elaborar tot tipus d'històries de vida. En aquest document, s'utilitza el model d'història de vida elaborat per las Entitats Catalanes d'Acció Social (ECAS, 2010). Aquest model d'història de vida consta de quatre elements importants:

- **Moment** (quan va ser, en quin període o any?).
- **Activitat** (què vaig fer?): S'ha de relatar el tipus d'activitat (curs, treball, viatge, agrupació, etc.) i extreure les "funcions" que implica.
- **Què vaig treure?** (Què vaig aprendre?): És important que la persona obtingui una imatge del patrimoni de coneixements adquirits de manera informal i formal, i quin servei li han fet en altres contextos.
- **Competències vinculades** (quines habilitats, capacitats, coneixements, actituds..., vaig posar en joc?): Utilitzant la mateixa lògica per associar competències que s'utilitza en relació a una ocupació, mitjançant l'anàlisi funcional s'extreuen les competències que s'han posat en joc en la realització de les funcions de les activitats recollides.

Taula 4: Fitxa de la Història de vida

MOMENT (Quant va ser, en quin període, any?)	ACTIVITAT (Què vaig fer?)	QUÈ VAIG TREURE? (Què vaig aprendre?)	COMPETÈNCIES VINCULADES (Quines habilitats, capacitats, coneixements, actituds vaig posar en joc?)
	Relatar el tipus d'activitat (curs, treball, viatge, etc.) i treure les "funcions" que implica.	Obtenir una imatge del patrimoni de coneixements adquirits de manera informal i formal i si aquests han servit en altres contextos.	Extreure les competències que s'han posat en joc en la realització de les funcions de les activitats recollides. Per facilitar el treball pot resultar útil recórrer a exemples (fitxa ocupacional, diccionari de competències, altra història de vida, etc.).

Font: Entitats Catalanes d'Acció Social (2010)

Les entitats catalanes presenten la història de vida com a part del balanç de competències.

A continuació es presenta la fitxa elaborada en la seva versió original i un exemple d'història de vida realitzada per un jove en un programa d'orientació professional.



QUINES SÓN LES MEVES COMPETÈNCIES? QUÈ APORTO JO?

Es tracta de recollir aquells moments de la teva trajectòria en els quals has realitzat activitats que consideres significatives (perquè t'han aportat alguna cosa, perquè has après, perquè t'han agradat...) per analitzar quines competències has posat en joc en realitzar cadascuna d'aquestes activitats.

MOMENT (quan va ser, en quin període, quin any)	ACTIVITAT (què vaig fer)	QUÈ EN VAIG TREURE (què vaig aprendre, quines feines feia)	COMPETÈNCIES VINCULADES (quines habilitats, capacitats, coneixements, actituds...vaig posar en joc)
	Cal redactar el <i>tipus</i> d'activitat (curs, feina, viatge, agrupament, etc.) i <i>extraure les "funcions" que implica</i>	Cal recordar i ser conscients de tot el bagatge de <i>coneixements</i> adquirits de manera formal i informal. Identificar en quines altres situacions i moments s'ha fet servir aquests coneixements.	Extraure les <i>competències</i> que s'han posat en joc en cadascuna de les activitats realitzades.



Taula 5: Exemple d'història de vida: Jove de 19 anys participant de programa d'orientació professional

MOMENT (quan va ser, en quin període, quin any)	ACTIVITAT (què vaig fer)	QUÈ EN VAIG TREURE (què vaig aprendre, quines feines feia)	COMPETÈNCIES VINCULADES (quines habilitats, capacitats, coneixements, actituds...vaig posar en joc)
Setembre 2003 – Juny 2007	Estudis de l'ESO (No tinc el graduat)	<p>Coneixements de: Matemàtiques, llengua catalana i castellana, socials, natura, tecnologia, educació física, anglès, informàtica, física, etc.</p> <p>Vaig fer visites a museus, excursions, vam fer intercanvi amb escoles d'altres països, unes olimpíades esportives entre escoles, etc.</p> <p>Compartir amb els companys/es de classe</p> <p>Escollir moltes hores</p> <p>Estar-me quiet i aguantar, de vegades estar atent.</p> <p>Tenir una disciplina diària (horari, classes diferents, deures, exàmens). M'havia d'espavilar, d'organitzar-me.</p> <p>Ser responsable (sobretot a 3r i 4t)</p> <p>Superar els nervis d'un examen</p> <p>Com que suspenia molt, em vaig acostumar a no patir.</p>	<p>De tot, seleccionen allò que val per funcionar a la vida:</p> <ul style="list-style-type: none">- Llegir i escriure en català i castellà.- Entendre i parlar una mica d'anglès.- Calcular amb les operacions matemàtiques (euro, %, canvis de moneda,...).- Saber molts països del món i les seves capitals.- Saber com es classifiquen els animals i en conec alguns i alguna cosa de vegetació.- Conèixer les parts del cos (ossos, òrgans...)- Saber com fer un projecte de tecnologia.- Saber dibuixar (tècnic).- Aprendre a practicar diferents esports- Saber informàtica (fer funcionar, instal·lar programes, baixar-los d'Internet, arreglar un ordinador)- Ser bon amic (no barallar-me, confiar, valorar coses, ...)- Respectar- Capacitat per escoltar (i entendre)- Saber organitzar-me.



MOMENT (quan va ser, en quin període, quin any)	ACTIVITAT (què vaig fer)	QUÈ EN VAIG TREURE (què vaig aprendre, quines feines feia)	COMPETÈNCIES VINCULADES (quines habilitats, capacitats, coneixements, actituds...vaig posar en joc)
Des de 3r de primària fins a 3r d'ESO	Bàsquet (extra-escolar)	<p>Coneixements del joc: regles, tàctiques...</p> <p>Preparació física del cos: escalfament, resistència, musculació, flexibilitat,...</p> <p>Estudiar l'equip contrari, detectar el/s jugador/s millor/s</p> <p>Confiar amb els companys</p> <p>Respectar les ordres de l'entrenador</p> <p>Ser competitiu, m'agradava guanyar</p> <p>Jugar en equip</p> <p>Tenir disciplina</p> <p>Suportar la tensió del joc</p> <p>No empenyar-me quan perdiem</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aprendre llenguatge tècnic - Capacitat d'observació - Mobilitat - Ser bon amic (no barallar-me, confiar, valorar coses...) - Capacitat per compartir - Respectar - Capacitat d'escolta - Saber organitzar-me - Treballar en equip - Saber controlar els nervis i la mala llet - Responsabilitzar-me
Des de 4t d'ESO fins ara	<p>Estic a l'ordinador i ajudo a casa.</p> <p>Com es un dia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 9h em llevo, em dutxo i esmorzo, faig l'habitació i frego els plats del sopar. - 10:30h paro a l'ordinador - 14h poso la taula i dino amb el meu pare i la meva germana. Trec la taula. Després mirem la tele o parlem. - 16h torno a la meua habitació: ordinador, música, lleigeixo, tele... 	<p>Sé instal·lar, conec programes, aplicacions, arreglar, fer el manteniment, electrònica, muntar i desmuntar...</p> <p>Sóc expert en videojocs.</p> <p>He après:</p> <p>Anglès i els horaris de diferents països</p> <p>Puc comunicar-me amb qualsevol part del món sense sortir de casa</p> <p>Buscar i trobar informació que necessiti</p> <p>Aprinc ràpid</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Saber fer servir un ordinador (tots els programes office i altres) - Conèixer sistemes hard i soft - Saber instal·lar tota mena de programes i sistemes - Aprendre a mantenir actualitzat el programari - Arreglar els equips de casa - Saber instal·lar i treballar en xarxa - Conèixer els maquinaris de videojocs i molts videojocs.



MOMENT (quan va ser, en quin període, quin any)	ACTIVITAT (què vaig fer)	QUÈ EN VAIG TREURE (què vaig aprendre, quines feines feia)	COMPETÈNCIES VINCULADES (quines habilitats, capacitats, coneixements, actituds...vaig posar en joc)
Des de 4t d'ESO fins ara	<ul style="list-style-type: none">- 19:30h vaig al locutori a jugar amb algun col·lega o a donar una volta.- 21h paro taula i sopem els cinc (ve la iaia que viu a pis de dalt). Trec la taula. Després mirem una mica la tele, parlem i marxo una estona més a l'ordinador- 00/01h Vaig a dormir Els caps de setmana surto amb els col·legues. Professió: "friqui" de l'ordinador	No necessito a la gent, sé estar bé sol. Noves formes de comunicació i relació. Organitzar-me la "feina" (al detall)	<ul style="list-style-type: none">- Saber anglès (sobretot tècnic).- Capacitat per aprendre (d'aquest tema)- Capacitat per organitzar-me- Autonomia o aprendre a ser autònom- Aprendre comunicació virtual

Font: Entitats Catalanes d'Acció Social (2010)

3.6. Guia per analitzar el positiu i negatiu de la experiència professional

Aquest instrument és molt semblant a la història de vida ja que permet valorar les competències apreses a través de l'experiència. Una de les diferències que hi ha entre un i altre és que en la guia s'afegeixen dos aspectes més: el dels pro i el dels contres. L'altra diferència és que en la guia només es consideren les experiències professionals, en canvi en la història de vida es poden afegir moments de la vida que hagin marcat o hagin estat significatius per a la persona en altres àmbits i/o contextos.

En la guia per analitzar el que és positiu i el que és negatiu de l'experiència professional cal respondre a qüestions derivades de l'experiència professional (individualment o en grup). (Veure taula 6).

Taula 6: Guia d'anàlisi dels aspectes positius i negatius de l'experiència professional

LES MEVES EXPERIÈNCIES PROFESSIONALS					
En els llocs de feina i l'empresa: descripció dels llocs de treball en las empreses on es va estar contractat. Cal enregistrar totes les activitats retribuïdes encara que no s'hagin estat contractat.					
Període	Característiques de l'ambient laboral	Funcions principals i nivell	Descripció de les activitats principals	Els "pros" de cadascuna de les activitats	"Contres de cadascuna de les activitats

Font: Entitats Catalanes d'Acció Social (2010)

3.7 Targetes vocacionals

Les targetes vocacionals són una tècnica que permet que la persona orientada explori els seus interessos i sigui la protagonista del procés d'orientació. El seu procediment d'aplicació és molt senzill i respon al següent patró general (Sánchez, 2013):

- (1) Es confecciona un llistat amb un nombre ampli d'activitats professionals (preferiblement 60 i 100), resumides en un enunciat. Exemple: "treballar amb dades numèriques", "construir i reparar edificis", "cuidar plantes i flors", etc.
- (2) Amb el llistat anterior s'elaboren unes targetes petites (aproximadament de 10 x 6 cm) amb algú material resistent a la manipulació. En cada targeta s'escriu una de les activitats professionals junt amb el seu número d'identificació. Així les targetes ja estan llistes per ser utilitzades.

És important que a cada activitat se li assigni un número per facilitar la seva ràpida localització.

- (3) Es presenta a les persona/es orientada/es les targetes fent una introducció de l'activitat a realitzar. En aquesta introducció hi ha que aclarir que és una activitat dissenyada per clarificar els seus pensaments i preferències a l'hora de planificar la seva carrera professional. S'expliquen també els passos essencials del procediment a seguir.
- (4) Després de la presentació, la persona orientada tindrà que formar amb totes les targetes tres piles: una constituïda per totes les activitats que li agraden o que escollirien desenvolupar, altra amb activitats que li desagraden o que mai escollirien, i altra amb aquelles targetes que li resulten indiferents.
- (5) Es rebutgen les targetes qualificades com a indiferents. Amb la resta es torna a fer algun tipus de selecció. Per exemple, es sol·licita que torni a llegir totes les targetes classificades amb "atracció" i cercar característiques comuns en elles a fi d'establir nous subgrups. Es fa el mateix amb les qualificacions amb "rebuig". Això es pot fer utilitzant un quadre (veure taula 7) on es recullen per escrit totes les reflexions. Finalment l'orientat ha de quedar-se amb una sola targeta de cada grup; és a dir, ha de decidir l'activitat professional que més li agradi fer i la que més i desagradi fer.
- (6) Després de les seleccions anteriors, no s'ha de donar per finalitzada l'activitat. Cal preguntar a la persona orientada per què ha fet aquestes eleccions, en què mesura està segur/a, etc. Si el orientador/a ha observat durant el procés, pot utilitzar aquestes observacions per fer pensar a la persona orientada: li ha resultat més fàcil formar la pila d'activitats que rebutja i té més dificultat per decidir les que li agraden?, inclou massa targetes en el grup "atracció"?, les activitats d'aquest grup són diverses i poc congruents (el que pot indicar que les seves representacions professionals no estan basades en un coneixement exhaustiu i realista dels diferents treballs)?...

A partir d'aquí resulta fàcil connectar el procés amb altres activitats d'exploració del món laboral. Es pot demanar a la persona orientada que pensi quines creu que són les professions o oficis concrets en que podria exercir les seves activitats favorites, a fi de començar una exploració específica al voltant d'ells: on s'exerceixen aquells treballs?, quina formació requereixen?, etc.

**Taula 7: proposta de material complementari per a les targetes vocacionals
(Álvarez, 1997 citat el Sánchez, 2013)**

	Número de les activitats	Característiques comuns
M'AGRADEN		
EM DESAGRADEN		
DECISIÓ	M'agrada més l'activitat número Em desagrada més l'activitat número	

Font: Sánchez (2013)

3.8 Reixeta de constructes personals o reixeta vocacional

La reixeta de constructes personals (RCP) és una tècnica basada en la Teoria dels Constructes Personals de Kelly (1955) que assenyala que les persones construeixen el seu món personal mitjançant la seva interpretació dels esdeveniments. D'aquesta manera, una persona aprehèn la realitat d'acord amb els seus sistemes de construcció, que depenen del tipus de supòsits en els quals es basa i els valors que li assigna a les coses. Aquests constructes són eixos de referència o dimensions de valoració que proporcionen a les persones sendes d'acció (Padilla, 2001). Segons aquesta autora la RCP permet explorar els sistemes de constructes personals o constitueix una forma de posar-se en la pell d'altres persones, veure els seus mons tal com elles els perceben, comprendre la seva situació, les seves preocupacions i els seus interessos.

La RCP pot ser aplicada per facilitar la decisió entre un conjunt de professions i valors, utilitzant com a constructes els criteris que una persona es planteja abans de decidir un tipus de formació o sortida professional. Sobrado i Cortés (2009) per aquest motiu anomena la RCP com a reixeta vocacional.

Una RCP o reixeta vocacional està formada per elements (sortides professionals o possibles ocupacions) i constructes (característiques i valors que la

persona associa a cada sortida professional i a les modalitats educatives que hi ha que cursar per exercir la professió.

A continuació s'expliquen els passos i tasques que s'han de considerar per elaborar la RCP o reixeta vocacional:

1. La persona ha de pensar en 8 - 10 activitats professionals que els agradaria exercir en un futur, estàs activitats professionals han de ser el resultat d'activitats prèvies del procés orientador.

2. La persona ha d'elaborar una llista de característiques, condicions (requisits) i valors que considera importants a l'hora de decidir-se per una opció formativa i vocacional. Així mateix per cada característica formulada s'ha d'especificar el tret contrari i oposat. L'orientador/a ha de verificar que aquests constructes assenyalats no siguin superficials ni estiguin repetits.

3. A partir d'aquestes dades es procedeix a construir una taula de doble entrada. La taula construïda per cada persona ha de ser diferent, ja que la informació és personal.

4. En les interseccions entre elements/constructes, la persona ha de comparar cada element amb cada constructe, atorgant un nombre comprès entre 1 i 6 segons l'element en qüestió s'aproximi a un pol del constructe.

Taula 8: La RCP o reixeta vocacional

[illegible]

Font: Padilla (2001)

A continuació es presenta un exemple hipotètic de reixeta vocacional de constructes personals aplicada a la presa de decisions per un professional de la pedagogia:

Taula 9: Exemple de RCP o reixeta vocacional

POL ESQUERRE (característiques, condicions i valors oposats als que es consideren importants)	Inseridor/a professional	Formador/a de formació ocupacional	Professor/a universitari	Investigador/a	Prosector/a laboral	Mediador/a	Professor/a d'ESO	Formador/a de centre obert	POL DRET (característiques, condicions i valors que es consideren importants)
Treballar individualment.									Treballar en equip
Requereix estudis d'especialització (màsters...)									Només requereix del grau de pedagogia
Inestabilitat laboral.									Estabilitat laboral (possibilitat d'opositar...)
Horari fix.									Possibilitat de pactar el meu horari (horari flexible).
Treballar amb empreses									Treballar només amb persones.
Impossibilitat de promoció o ascens									Possibilitat de promocionar-me (ascens)
...									...

Font: Elaboració pròpia

3.9 El mapa d'autoavaluació de les competències

El mapa d'autoavaluació de les competències és una tècnica que permet comparar les competències inicials abans d'una formació amb les competències finals després d'ella.

El mapa d'autoavaluació de les competències es divideix en tres blocs relacionats amb les competències que hauria de tenir la persona per ocupar un càrrec o una ocupació. El primer bloc està relacionat amb les competències personals necessàries per donar resposta a situacions laborals diverses en el lloc de treball (competències transversals¹), el segon relacionat amb les competències recomanades per desenvolupar les tasques pròpies del lloc de treball (competències tècniques) i finalment el de competències mínimes necessàries per estar integrat a la societat i poder tenir accés al lloc de treball (competències de base).

¹ S'ha utilitzat la classificació de competències professionals d'acord al model ISFOL (Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori. <http://www.isfol.it>)

A continuació es presenta un exemple d'un mapa d'autoavaluació de les competències. En aquest exemple s'han considerat les següents competències professionals per treballar com a tècnic/a d'inserció laboral:

Competències transversals:

- Competència 1: Capacitat d'adaptar-se al canvi.
- Competència 2: Tenir iniciativa.
- Competència 3: Ser organitzado/a.
- Competència 4: Saber treballar en equip.
- Competència 5: Saber utilitzar de l'escolta activa.

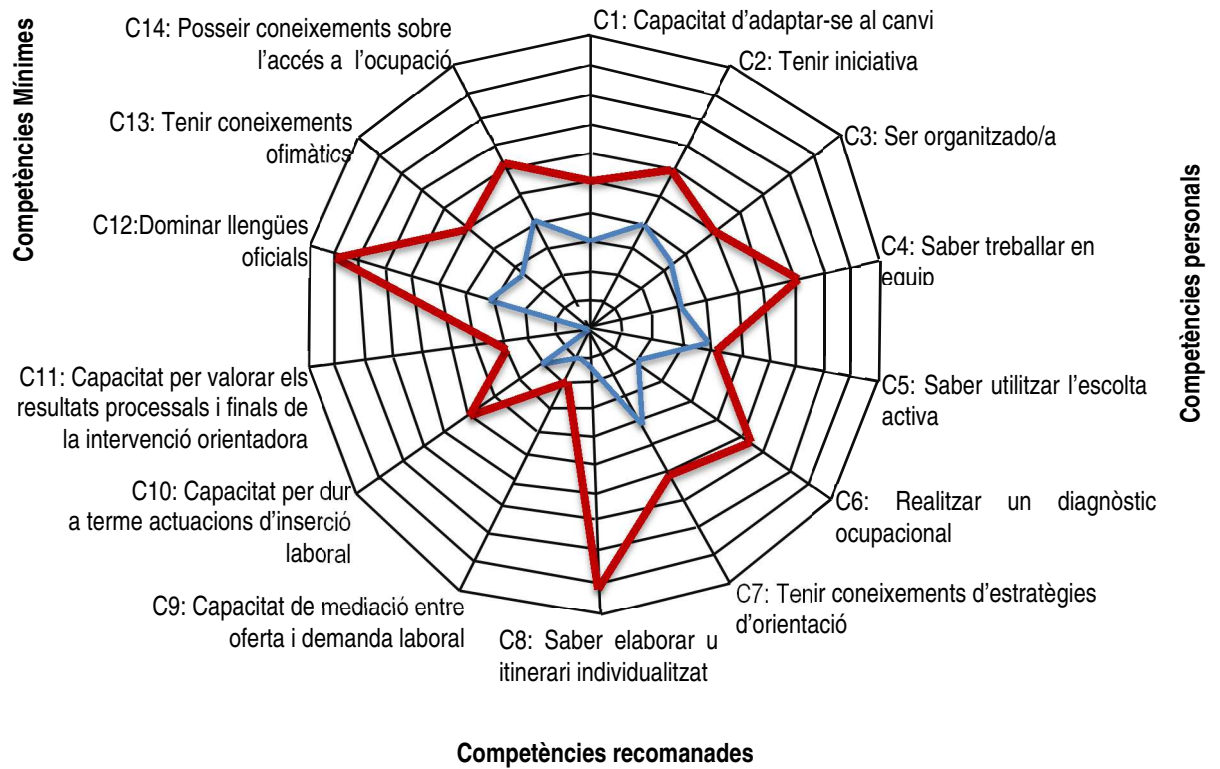
Competències tècniques:

- Competència 6: Realitzar un diagnòstic ocupacional a partir d'una entrevista personal.
- Competència 7: Tenir coneixements d'estratègies i recursos d'orientació professional.
- Competència 8: Saber elaborar un itinerari d'orientació individualitzat.
- Competència 9: Capacitat de mediació entre l'oferta i la demanda laboral.
- Competència 10: Capacitat per dur a terme les actuacions d'inserció laboral compreses en l'itinerari.
- Competència 11: Capacitat per valorar els resultats processals i finals de la intervenció orientadora.

Competències de base:

- Competència 12: Dominar les llengües oficials
- Competència 13: Tenir coneixements ofimàtics (utilització de fulls de càlcul i processadors de text).
- Competència 14: Posseir coneixements sobre l'accés a l'ocupació (saber fer un Currículum Vitae, saber com cercar feina...).

Figura 4: Exemple mapa d'autoavaluació de les competències professionals



Font: Elaboració pròpia

BIBLIOGRAFIA

- Aneas, A. (25 / julio / 2011). *Modelos, estrategias y recursos para la inserción profesional. Proyecto docente*. Consultat el 01 / febrero / 2012, a Dipòsit digital Universitat de Barcelona: <http://hdl.handle.net/2445/19186>
- Castañeda, A., & González, R. (2005). *Orientación profesional desde una perspectiva sistémica*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Dorio, I., Fernández, M., & González, R. (2007). El balance de competencias una alternativa a la autoevaluación del practicum. A *Buenas prácticas en el practicum, Actas del IX Symposium Internacional sobre el practicum*. Barcelona: POIO. Recollit de http://redaberta.usc.es/uvi/public_html/images/pdf2007/inmaculada%20dorio.pdf
- Echeverría, B., Isus, S., Martínez, P., & Sarasola, L. (2008). *Orientación Profesional*. Barcelona: Unversitat Oberta de Catalunya (UOC).
- Entitats Catalanes d'Acció Social (ECAS). (2010). *Proposta metodològica d'inserció laboral per a joves*. Barcelona: ECAS.
- Mateos Blanco, T., & Núñez Cubero, L. (2011). Narrativa i educació: indagar la experiència escolar a través de los relatos. *Terio de la Educación*, 23(2), 111-128. Recollit de <http://revistas.usal.es/index.php/1130-3743/article/view/8648/10639>
- Mateos, T., & Núñez, L. (2011). Narrativa i educació: indagar la experiència escolar a través de los relatos. *Terio de la Educación*, 23(2), 111-128. Recollit de <http://revistas.usal.es/index.php/1130-3743/article/view/8648/10639>
- Padilla, M. (2001). La rejilla de constructos personales: un instrumento para el diagnóstico y la orientación. *Agora Digital*, 2.
- Pedilla, T. (2013). Estrategias de exploración y diagnóstico aplicadas a la orientación y al cambio personal. A M. Sánchez, *Orientación profesional y personal* (p. 235-256). Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).
- Real Academia Española. (diciembre de 2017). *Real Academia Española*. Recuperado el 28 de enero de 2018, de Diccionario de la lengua española: <http://dle.rae.es/>
- Rodríguez, M. (2006). *Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales. Propuestas para mejorar a calidad en la formación y en el mundo del trabajo*. Barcelona: Laertes.

- Sánchez, M. (2013). Marco conceptual de la orientación para el desarrollo profesional y personal. A M. F. Sánchez, *Orientación profesional y personal* (p. 21-44). Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia, UNED.
- Sánchez, M. (2017). *Orientación para el desarrollo profesional*. Madrid: Univesidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).
- Sánchez, M., Álvarez, M., Arraiz, A., Ceinos, M., Fernández, E., Sabirón, F., . . . Suárez, M. (2017). *Orientación para el desarrollo profesional*. Madrid: Universidad Nacional a Distancia (UNED).
- Savickas, M. (gener / 2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling&Development*, 90(1), 13-19. doi:10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x
- Serreri, P. (2007). El balance de competencias y la orientación profesional: teoría y práctica. En M. Rodriguez, & P. Figuera, *Reflexiones en torno al balance de competencias, Concepto y herramientas para la construcción de proyecto profesional*. (págs. 1-19). Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Sobrado, L., & Cortés, A. (2009). *Orientación profesional. Nuevos escenarios y perspectivas*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Yatchinovsky, A., & Michard, P. (1994). *Le bilan personnel et professionnel*. París: ESF.